

# Gesucht – Gefunden!

Wie die  
Parteien bei der  
Rekrutierung von  
Kandidatinnen  
und Kandidaten  
vorgehen.

Eine Online-  
befragung bei den  
liechtensteinischen  
Parteien



**Vielfalt**  
IN DER POLITIK

# Inhalt

Vorwort .....	3
1 Fragebogen und Beantwortung .....	4
2 Vor der Wahl .....	7
<b>Impulse aus der Wissenschaft</b> .....	7
<b>Resultate</b> .....	9
Beschreibung der Rekrutierungs-Gremien .....	9
Vorgehensweise bei der Rekrutierung .....	11
Vermittlung von Informationen .....	13
Bestehende Mandatarinnen und Mandatare.....	14
Erhöhung des Frauenanteils .....	15
3 Wahlen und Wahlkampf .....	17
<b>Impulse aus der Wissenschaft</b> .....	17
<b>Resultate</b> .....	19
Information über den Ablauf der Wahl und des Wahlkampfes .....	19
Angebotene Unterstützung .....	19
Förderung von Frauen.....	21
Bekanntgabe der Kandidatur .....	22
4 Nach der Wahl .....	23
<b>Impulse aus der Wissenschaft</b> .....	23
<b>Resultate</b> .....	24
Umgang mit Absagen und nicht gewählten Kandidatinnen und Kandidaten .....	24
Langfristige Gewinnung von Parteimitgliedern und zukünftigen Kandidatinnen und Kandidaten .....	25
5 Zusammenfassung und Kommentar.....	27
Literatur.....	31

## Impressum

**Herausgegeben von** Vielfalt in der Politik  
**Redaktion** Andrea Hoch, Projektverantwortliche  
**Gestaltung** Grafisches Atelier Sabine Bockmühl, Triesen  
**Druck** Satz + Druck AG, Balzers

Juni 2020



## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser

Alle zwei Jahre vor den Gemeinderats- bzw. Landtagswahlen halten wir fertige Wahllisten der einzelnen Parteien in den Händen. Wie kommen diese überhaupt zustande?

Wir haben nachzuzeichnen versucht, wie die Parteien vorgehen, um Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Nicht nur aus reinem Interesse, sondern auch, um herauszufinden, wo die Gründe dafür liegen könnten, dass bis jetzt immer deutlich weniger Frauen als Männer auf den Wahllisten zu finden waren. Als wir vor knapp zwei Jahren mit unserem Projekt zur Förderung von Vielfalt in der Politik die Arbeit aufnahmen, hörten wir von den Parteien dazu Folgendes:

**«Die Frauen wollen einfach nicht.»**

**«Wir würden sehr gerne mehr Frauen aufstellen, aber sie sagen uns alle ab!»**

Diese häufig geäußerte und einheitliche Meinung wollten wir nicht einfach so hinnehmen. Wir haben uns daraufhin entschieden, die Rekrutierung genauer unter die Lupe zu nehmen und führten Ende 2019 eine Onlinebefragung bei den Parteien durch.

Es war nicht das Ziel, einen wissenschaftlichen Beitrag zu erstellen. Vielmehr ging es darum, eine fundierte Diskussionsgrundlage für weitere Gespräche mit den Parteien zu haben und diese zum Nachdenken und bestenfalls auch zum Beschreiten neuer Wege anzuregen.

Vielen Dank an alle, die diesen Fragebogen beantwortet haben. Wir bedanken uns auch bei den fünf Parteien für die Unterstützung unseres Anliegens, mehr Frauen und mehr Vielfalt in die Politik zu bringen. Wir hoffen, dass der vorliegende Bericht hierzu einen Beitrag leisten kann.

Allen Nichtparteimitgliedern ermöglicht diese Publikation einen Blick hinter die Kulissen, in die eher weniger bekannten parteipolitischen Abläufe im Hintergrund. Es macht uns bewusst, wie wichtig und wie herausfordernd diese alle zwei Jahre stattfindende Suche nach motivierten Kandidatinnen und Kandidaten für unsere Demokratie ist.

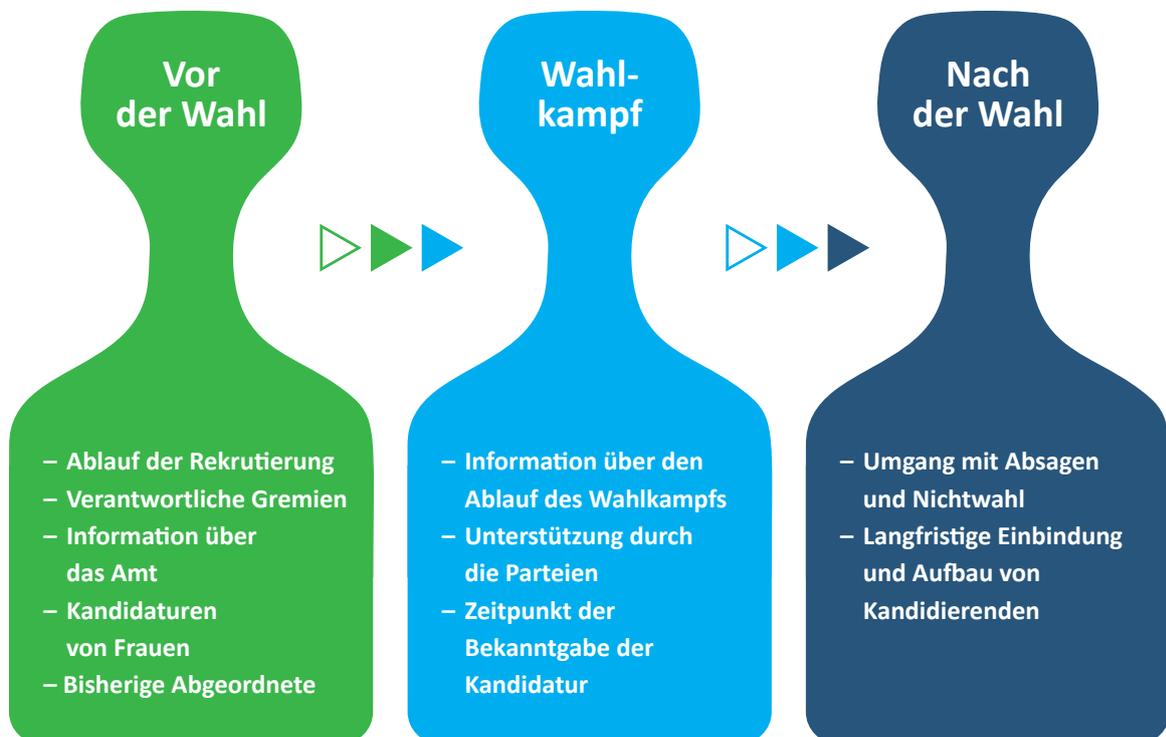
Wir wünschen Ihnen viel Spass beim Lesen!

*Die Projektgruppe von «Vielfalt in der Politik»*

*Andrea Hoch, Dagmar Bühler-Nigsch, Petra Eichele,  
Claudia Heeb-Fleck, Nancy Barouk-Hasler, Alina Brunhart,  
Clarissa Frommelt, Eva-Maria Schädler, Corina Vogt-Beck*

# 1 Fragebogen und Beantwortung

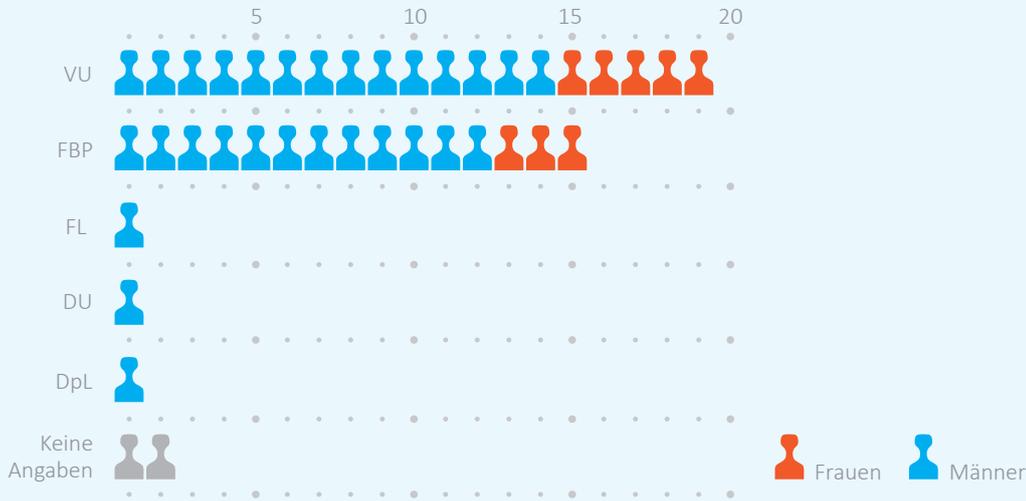
Der Fragebogen war in drei verschiedene Themenbereiche gegliedert. Zum Ersten ging es um die Rekrutierung, also die konkrete Auswahl von möglichen Kandidatinnen und Kandidaten und deren Anfrage. Zum Zweiten interessierte uns die Phase des Wahlkampfs. Und zum Dritten – nach der Wahl ist bekanntlich schon wieder vor der Wahl – befassten wir uns mit den längerfristigen Bemühungen der Parteien, qualifizierte Personen gezielt aufzubauen. Die vorliegende Publikation orientiert sich ebenfalls an diesen drei Schwerpunktthemen. Eingangs geben wir in der Rubrik «Impulse aus der Wissenschaft» jeweils eine Übersicht zu den Studien, Theorien und Modellen, die uns dazu gebracht haben, genau diese Themen auszuwählen und diese Fragen zu stellen.



Zur Teilnahme eingeladen waren alle Vertreterinnen und Vertreter der fünf Parteien, die in die Rekrutierungsarbeit involviert sind. Die Parteisekretariate bzw. -vorstände haben jeweils die Aufgabe übernommen, den Fragebogen an die infrage kommenden Personen weiterzuleiten. Insgesamt haben 39 Personen geantwortet. Die Rücklaufquote ist damit sehr erfreulich. Besonders positiv ist, dass alle fünf Parteien vertreten sind. An dieser Stelle bedanken wir uns bei allen, die bei der Befragung mitgemacht haben und besonders auch bei den Parteisekretariaten für deren aktive Mithilfe.



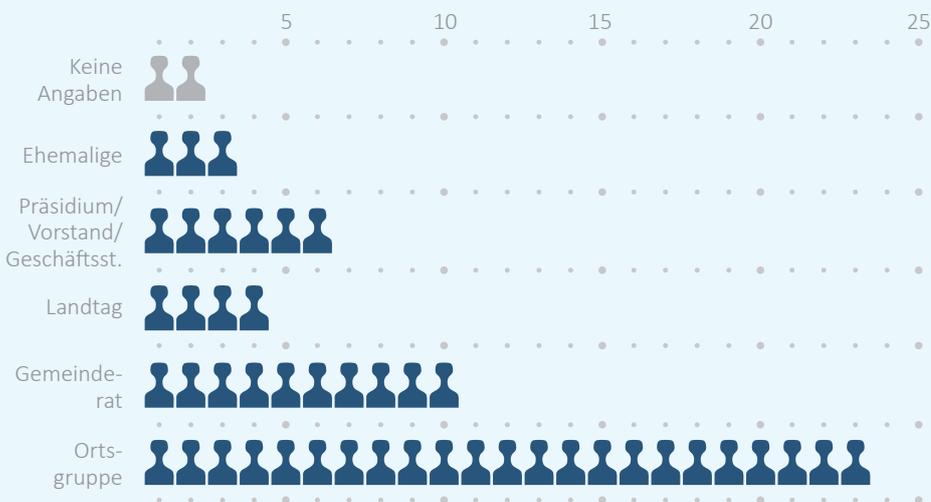
### Beantwortung nach Partei und Geschlecht



Während das Geschlechterverhältnis sehr ungleich verteilt ist (29 Männer und acht Frauen), sind die beiden Wahlkreise Oberland und Unterland ähnlich gut vertreten. 18 Personen sind im Oberland, 14 Personen im Unterland tätig. Die Übrigen sind auf Landesebene aktiv oder machten keine Angaben.

Die meisten Teilnehmenden sind auf Gemeindeebene tätig. Dabei kommt die Kombination von Ortsgruppe und Gemeinderat mehrfach vor. Von zwei Mitgliedern einer Ortsgruppe wurde erwähnt, dass sie in einer so genannten «Findungsgruppe» dabei sind.

### Beantwortung nach Funktion



Wir erachten es als äusserst positiv, dass alle fünf Parteien bei dieser Befragung mitgemacht haben. Die parteiübergreifende Zusammenarbeit soll es ermöglichen, dass eigene «traditionelle» Vorgehensweisen hinterfragt und Alternativen gesucht werden. Es gibt ein gemeinsames Ziel, und das ist das Finden von genügend qualifizierten und motivierten Kandidatinnen und Kandidaten. Aus diesem Grund haben wir die Antworten nur gesamthaft ausgewertet, ohne sie nach Parteizugehörigkeit aufzuschlüsseln. In seltenen Fällen werden wir darauf hinweisen, dass die kleineren Oppositionsparteien anders vorgehen als die beiden Grossparteien.

Die Themen, die wir behandeln, sind für alle Parteien relevant. Generell geht es um den Prozess, mit dem die Wahllisten nicht nur gefüllt, sondern möglichst vielfältig zusammengesetzt werden, damit das gewählte Gremium auch effektiv die Zusammensetzung der Bevölkerung repräsentiert. Die Förderung des Frauenanteils ist für uns ein zentrales Anliegen. Deshalb wird dieses Thema jeweils in einem separaten Kapitel diskutiert.



## 2 Vor der Wahl

### Impulse aus der Wissenschaft

Nach den Gemeinderats- und Landtagswahlen 2015 respektive 2017 wurde intensiv über die Unterrepräsentation von Frauen diskutiert. Die Parteien sagten einhellig aus, sie würden sehr viele Frauen anfragen, bekämen aber nur Absagen. Landläufig ist die Meinung stark verbreitet, dass Frauen einfach nicht in die Politik wollen. Damit wird der Grund für die mangelnden Kandidaturen bei den Frauen selbst gesehen. Aber ist das wirklich so?

### Das Modell der politischen Rekrutierung nach Pippa Norris

Pippa Norris (1997) definiert mehrere Faktoren, die bei der Rekrutierung eine Rolle spielen. Ihr Modell ist eines der am häufigsten zitierten Modelle im Zusammenhang mit der politischen Rekrutierung. Ganz links zeigt sie auf, dass die geltenden Rechts-, Wahl- und Parteiensysteme einen Einfluss auf die Ausgestaltung der Wahlen und der Besetzung der Posten haben. Im Zentrum stehen die Normen, Regeln und Prozesse, die innerhalb der Parteien gelten, sowie deren Organisationsgrad. Besonders wichtig ist hierbei auch, welche Personen (sog. «Gatekeepers») innerhalb der Parteien Schlüsselpositionen innehaben und die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten beeinflussen. Dieser Nachfrage steht ein Angebot an interessierten, qualifizierten und zu einer Kandidatur bereiten Personen gegenüber. Das Ergebnis auf der rechten Seite, also die effektive Ausgestaltung der Wahllisten, ist somit gemäss Norris ein Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage.



Der Weg in die Politik führt bei uns zwangsläufig über die Parteien. Das Modell von Pippa Norris zeigt auf, dass diese eine zentrale Rolle bei der Selektion von möglichen Kandidierenden und bei der Zusammensetzung von Wahllisten innehaben. Pippa Norris hielt zudem fest:

**«Der Selektionsprozess reproduziert – falls keine Intervention von aussen erfolgt – in aller Regel den Status quo, indem er bisherige und neue Kandidierende begünstigt, die dem Bild des typischen Parlamentsmitglieds am ehesten entsprechen.»**

(2004, S.184; gefunden in Plüss & Rusch, 2012, S. 63).

Das typische Schweizer Stadtparlamentsmitglied ist gemäss einer Studie von Larissa Plüss & Marisa Rusch (2012) ein Mann mittleren Alters, der über einen hohen Bildungsabschluss verfügt, einer hohen sozio-professionellen Schicht angehört und seit Langem in seiner Stadt wohnhaft ist. Die beiden Wissenschaftlerinnen hatten den «gender gap» in den Schweizer Stadtparlamenten untersucht und dabei auch die Rekrutierungsprozesse der Parteien angeschaut. Dabei stellten sie fest: «Der politische Nominationsprozess findet lokal statt, ist relativ geschlossen und intransparent.» (S. 62 ff.)

Die Resultate unserer Onlinebefragung ermöglichen es uns, den politischen Nominationsprozess in Liechtenstein aus Sicht der Parteien nachzuverfolgen. Wir können vorwegnehmen, dass die Kernaktivitäten auf lokaler – also Gemeindeebene – sowie der Ablauf im Verborgenen auch in Liechtenstein festgestellt werden kann. Bereits Linda Märk-Rohrer (2014, S. 32) hat auf die dezentrale Organisation des Selektionsverfahrens für Landtagskandidatinnen und -kandidaten, wie sie bei der FBP und der VU vorherrschen, hingewiesen. Diese führten dazu, dass Massnahmen zur Frauenförderung sehr unterschiedlich umgesetzt würden und dass deren Koordination erschwert sei.

In einer früheren Studie, welche von der damaligen Stabsstelle für Chancengleichheit in Auftrag gegeben worden war, erachteten die Expertinnen vor allem das System der Kooptation – also der Beitritt in die Partei durch explizite Anfrage und nicht durch eigene Initiative – als hinderlich für die Frauen. Da die Parteiverantwortlichen entschieden, wer dazugehören solle und wer nicht, verlaufe die Suche nach Kandidierenden vielfach im gleichbleibenden Kreis. Kooptierende Parteien liefen Gefahr, zu geschlossenen Systemen zu werden. Das behindere den freien Zugang zu politischen Ämtern und Gremien (Ursula Batliner-Oehry, 2005).

Einige Fragen drehen sich um die Wiederwahl von bestehenden Amtsträgerinnen und Amtsträgern. In einer erst kürzlich erschienenen Schweizer Studie stellte Sarah Bütikofer (2019, S. 17) fest, dass Kandidatinnen und Kandidaten, die einmal gewählt wurden und sich im Amt bewährt haben, bei der nächsten Wahl sehr grosse Wiederwahlchancen hatten. Wenn also der Männeranteil in einem Parlament sehr hoch ist und sich viele der bisherigen Männer zur Wiederwahl aufstellen lassen, so sei es für neue Kandidatinnen und Kandidaten sehr schwierig, Sitze zu erobern. Deshalb hat es uns interessiert, wie die Parteien zum Thema der Amtszeitbegrenzung stehen.



## Resultate

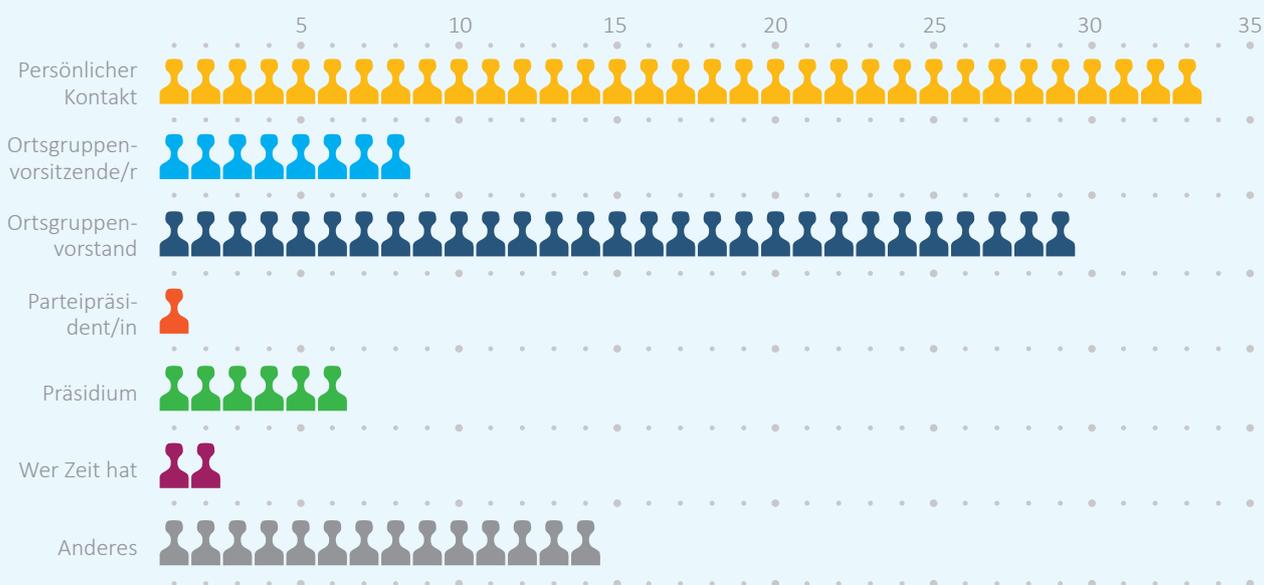
### Beschreibung der Rekrutierungsgremien

Wenn wir wissen wollen, wie Kandidatinnen und Kandidaten gefunden werden, so ist eine zentrale Frage, wer für die Suche verantwortlich ist. Die Teilnehmenden wurden daher in einer offenen Frage gebeten, das Gremium zu beschreiben, welches bei ihnen für die Rekrutierung zuständig ist.

- Bei den Grossparteien erfolgt die Suche und Anfrage vornehmlich in den Gemeinden. Die Ortsgruppen spielen dabei eine zentrale Rolle (28 Nennungen). Zum Teil wird eine spezielle Findungs-, Wahl- oder Kerngruppe eingesetzt (7 Nennungen) oder der Ortsgruppenvorstand ergänzt.
- Bei den Grossparteien scheint die Rolle der Landespartei (Präsidium oder Geschäftsstelle) eher klein zu sein. Auch der Beizug der verschiedenen Sektionen innerhalb der Parteien wird nicht häufig genannt. Die Frauensektion wird zweimal erwähnt.
- Bei den kleineren Parteien ist der Parteivorstand die rekrutierende Instanz, unterstützt durch weitere Personen wie aktuelle und ehemalige Mandatäre oder Mitarbeitende der Geschäftsstelle.
- Wichtig ist der Beizug von politisch erfahrenen Personen und aktuellen oder ehemaligen Mandatarinnen und Mandatären (25 Nennungen).
- Es wird versucht, gemischte Teams zu bilden. Tendenziell sind es jedoch mehr Männer als Frauen. Bei der Altersverteilung fällt auf, dass die junge Bevölkerungsgruppe (unter 30 Jahren) praktisch nicht vertreten ist. Die Angaben ergeben folgendes Bild: 30–55 Jahre (9 Nennungen); 55 Jahre plus (9 Nennungen); kaum Personen unter 30 Jahren. Bei der hohen Gewichtung der politischen Erfahrung (siehe oben) ist nicht überraschend, dass auch die Personengruppe der 55plus stark vertreten ist.

In einer zweiten Frage wollten wir wissen, wer entscheidet, welche Personen – in welcher Reihenfolge – angefragt werden. Bei dieser Frage hatten wir das Rekrutierungsmodell von Pippa Norris im Hinterkopf. Wir wollten in Erfahrung bringen, ob es unterschiedliche Personen sind, die zunächst Ideen und Namen sammeln, und diejenigen, die entscheiden, wer überhaupt angefragt wird. Bei Pippa Norris werden Letztere als «Gatekeeper» betitelt. Aus der Beantwortung kann diese Unterscheidung jedoch nicht bestätigt werden. Die Teilnehmenden gaben in der Regel dieselben Antworten wie in der Frage davor. Es scheint, dass die auf Gemeindeebene zuständigen Einheiten (Ortsgruppe, Findungskommission oder Kerngruppe) auch die Autonomie haben, selbst zu entscheiden, wen sie anfragen wollen.

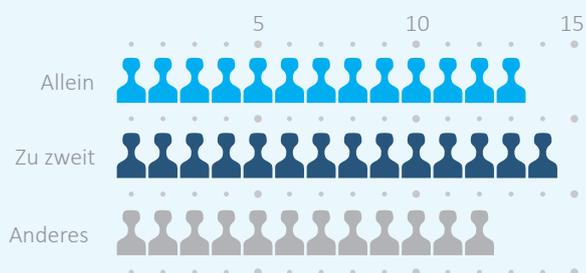
### Wer fragt an?



### Welche Personen fragen in der Regel die Kandidatin oder den Kandidaten an?

In den meisten Fällen fragt die Person an, welche die Kandidatin oder den Kandidaten am besten kennt. In der Regel ist es jemand aus der Orts- bzw. Findungsgruppe, aber nicht zwingend die vorsitzende Person. Das Parteipräsidium ist nur wenig involviert.

### Wie viele Personen fragen an?



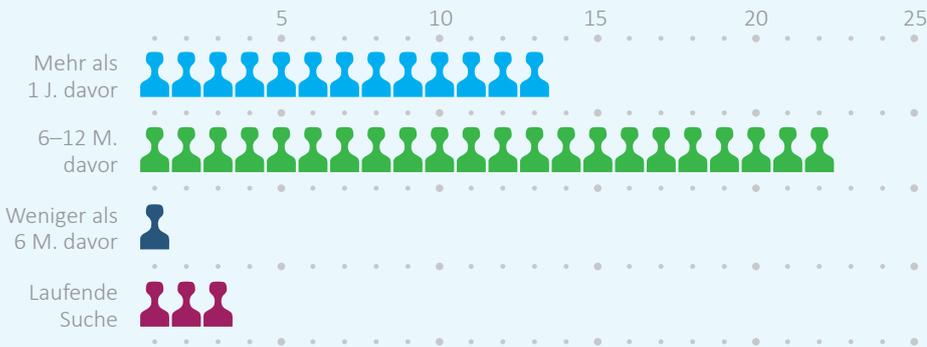
### Wie viele Personen fragen in der Regel an?

Anfragen allein und zu zweit halten sich die Waage. Aus den Kommentaren war zu entnehmen, dass «zu zweit» besser wäre, dass es manchmal aus Zeitgründen jedoch nur eine Person ist, die anfragt.



### Vorgehensweise bei der Rekrutierung

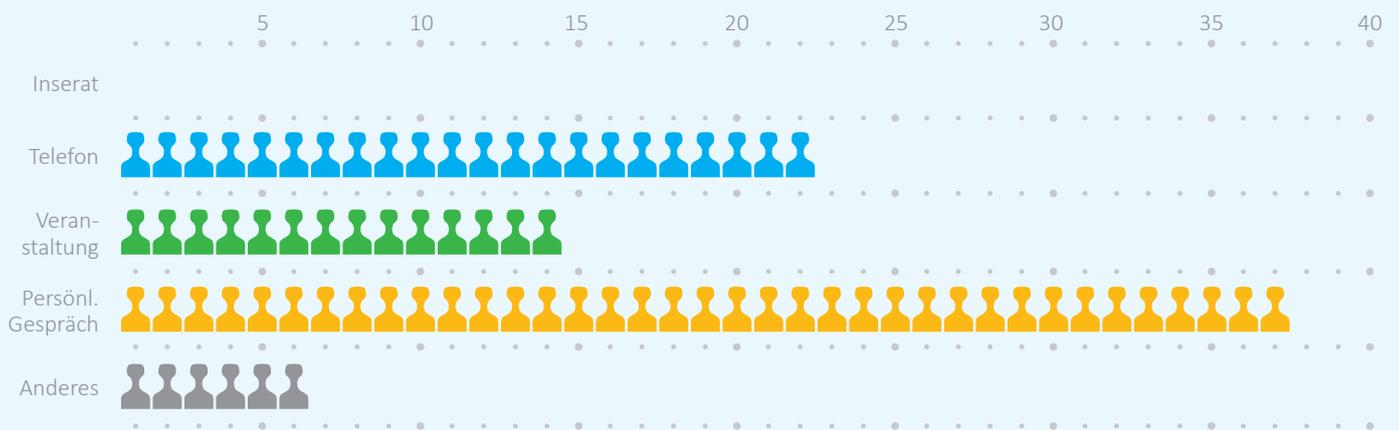
#### Zeitpunkt Kandidatinnen- und Kandidatensuche



#### Zu welchem Zeitpunkt starten Sie die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten?

Bei den meisten startet die Rekrutierungsphase etwa ein Jahr vor den Wahlen. Zum Teil etwas früher, zum Teil etwas später. Erwähnenswert ist, dass die Antwort «laufende Suche» kaum genannt wurde. Die Suche nach Kandidierenden erfolgt somit zeitlich begrenzt und jeweils spezifisch auf die kommenden Wahlen ausgerichtet. Diese Antwort ist insbesondere auch für die Diskussion des dritten Themas – Nach den Wahlen – von Interesse.

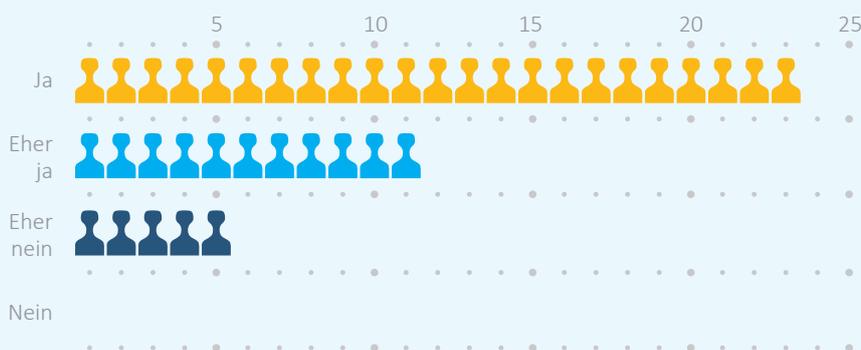
#### Vorgehen bei der Anfrage



#### Wie gehen Sie vor, wenn Sie neue Kandidatinnen und Kandidaten anfragen?

Die erste Antwortkategorie, das Inserat, wird überhaupt nicht genannt. Vielmehr wird von Anfang an das persönliche Gespräch gesucht. Auch in den Kommentaren wurde mehrfach auf die Wichtigkeit des persönlichen Gesprächs hingewiesen. Häufig wird zuerst ein Telefonat geführt und dann ein Gesprächstermin vereinbart.

### Eigene Bewerbung für eine Kandidatur



#### *Sind Sie dafür, dass sich Kandidatinnen und Kandidaten selbst bei Ihrer Partei bewerben können?*

Der Grossteil der Teilnehmenden sagt «ja» oder «eher ja» zu der Frage, ob eigene Bewerbungen erwünscht sind. Angesichts dessen, dass die Parteien nicht öffentlich dazu aufrufen, stellt sich die Frage, ob interessierte Personen überhaupt von dieser Möglichkeit wissen.

#### *Was hat sich bei der Suche bewährt? Kommentare?*

Bei allen drei Bereichen des Fragebogens haben wir die Frage gestellt, was sich bewährt hat. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, hier ihre Erfolgsfaktoren und weitere Kommentare anzugeben.

Auch hier kommt zum Ausdruck, dass dem persönlichen Gespräch eine sehr grosse Bedeutung beigemessen wird (15 Nennungen). An zweiter Stelle folgt das Beiziehen von erfahrenen Abgeordneten (7 Nennungen).

Bei der Art und Weise des Vorgehens scheint der Zeitfaktor wichtig zu sein: Früh genug anfragen, Zeit zum Überlegen geben (5 Nennungen). Gleichzeitig scheint es auch wichtig zu sein, mit interessierten Personen mehrmals Kontakt aufzunehmen und eine gewisse «Hartnäckigkeit» zu zeigen (3 Nennungen). Auch eine gute und ehrliche Information wurde fünf Mal genannt.

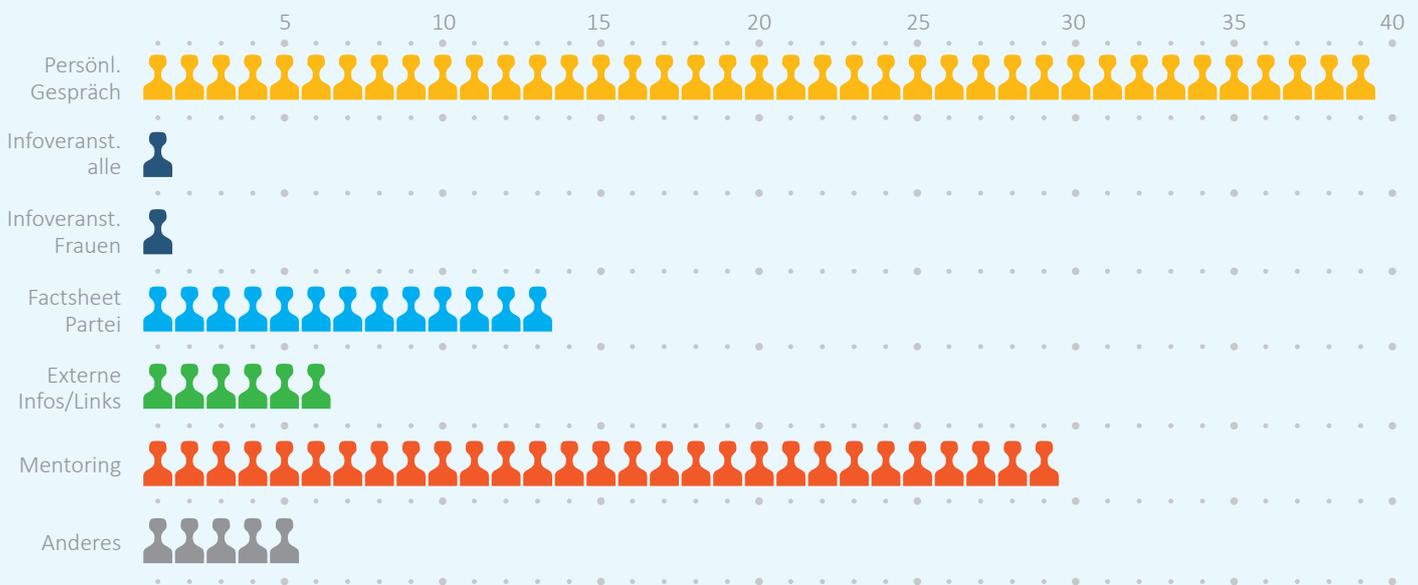
Nur jeweils einzelne Nennungen erhielten die folgenden Punkte: Affinität, Identifikation mit der Partei (2 Nennungen), Zielvorgabe 50:50, Gotta-Götti-System, Coaching und Angebot für einen Medien- und Rhetorikkurs (je 1 Nennung).

Auch nur eine Nennung erhielt das Vorhandensein von vorheriger politischer Erfahrung, zum Beispiel durch ein «Reinschnuppern» in die Ortsgruppe. Genau diesen Aspekt werden wir im dritten Teil – Nach der Wahl – vertiefter behandeln.



## Vermittlung von Informationen

### Information über das Amt



#### *In welcher Form wird über die Ausübung des Mandats informiert?*

Bei der Erstellung des Fragebogens sind wir davon ausgegangen, dass die Art und Weise, wie über das politische Amt und über den Ablauf einer Kandidatur informiert wird, sehr entscheidend für die Zu- oder Absage ist. Von daher erschien es uns notwendig zu erfragen, wie diese Information geschieht.

Wie sich bei der Beantwortung gezeigt hat, erfolgt die Vermittlung der notwendigen Informationen in allen Fällen im Rahmen des persönlichen Gesprächs. In der Regel erfolgt dies in mündlicher Form, denn nur ein Drittel erwähnt die Abgabe eines einheitlichen, schriftlichen «Factsheets». Gar nicht relevant ist zum Zeitpunkt der Rekrutierung die Abhaltung von öffentlichen Informationsveranstaltungen.

Häufig gebraucht wurde die Antwortkategorie «Mentoring durch erfahrene Personen/aktuelle Mandatsträgerinnen und Mandatsträger (Gotta/Götti)». Mentoring im klassischen Sinn bedeutet eine sehr intensive und längerfristige 1:1-Begleitung einer neu einsteigenden Person. Wir haben uns gefragt, ob diese intensive Zusammenarbeit wirklich so häufig praktiziert wird. Aufgrund des Abgleichs mit den offenen Kommentaren vermuten wir, dass es hier um die Möglichkeit geht, bisherige oder aktuelle Mandatare anzurufen bzw. für ein Gespräch zu treffen.

### *Wer ist für die Zusammenstellung der Informationen verantwortlich?*

In 17 Fällen wird die Ortsgruppe oder das Wahlteam genannt, 14 Mal das Parteisekretariat oder das Präsidium. Bei der Zusammenstellung der Informationen wird die Landespartei bzw. die Geschäftsstelle somit etwas häufiger genannt als bei der Anfrage der Kandidierenden.

## **Bestehende Mandatarinnen und Mandatäre**

Wenn es darum geht, die Wahllisten zusammenzustellen, so sind einige Plätze bereits besetzt. Es handelt sich um diejenigen Mandatarinnen und Mandatäre, die zur Wiederwahl antreten. Wie verschiedene Studien belegen, besitzen diese einen höheren Bekanntheitsgrad und damit auch grössere Wahlchancen. Für alle Neuen – aber besonders für Frauen, die ihren Anteil in den politischen Gremien steigern wollen – ist der Anteil der Bisherigen, die eine Wiederwahl anstreben, ein wichtiger Faktor, der unter Umständen ihre Entscheidung beeinflusst.

### **Frist zur Bekanntgabe der Wiederwahl**

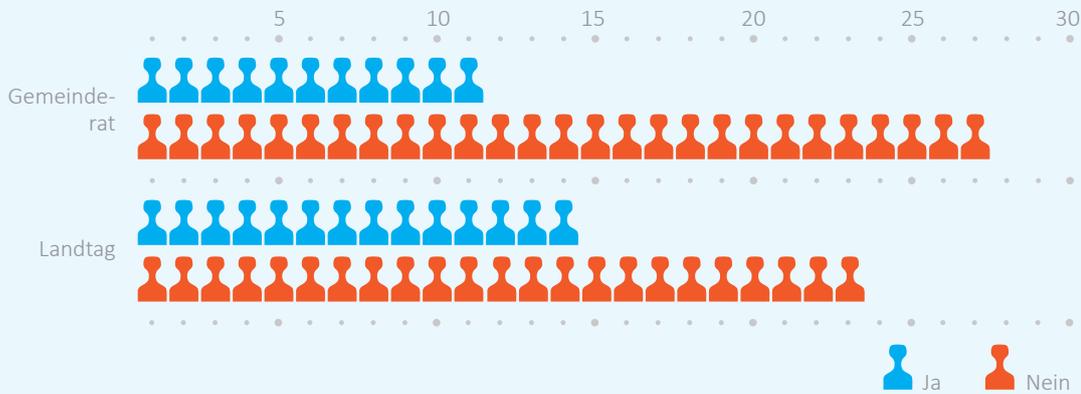


### *Gibt es eine Frist, bis wann aktuelle Mandatsträgerinnen und Mandatsträger bekannt geben müssen, ob sie zur Wiederwahl antreten?*

Die meisten gaben in der Beantwortung an, dass es eine Frist gibt, bis wann die Bisherigen sich entscheiden müssen, ob sie erneut antreten. Diese liegt mehrheitlich bei einem bis einem Dreivierteljahr vor den Wahlen. In den anderen Fällen gibt es keine Frist oder sie ist später angesetzt bzw. verlängerbar.



### Befürwortung der Amtszeitbegrenzung

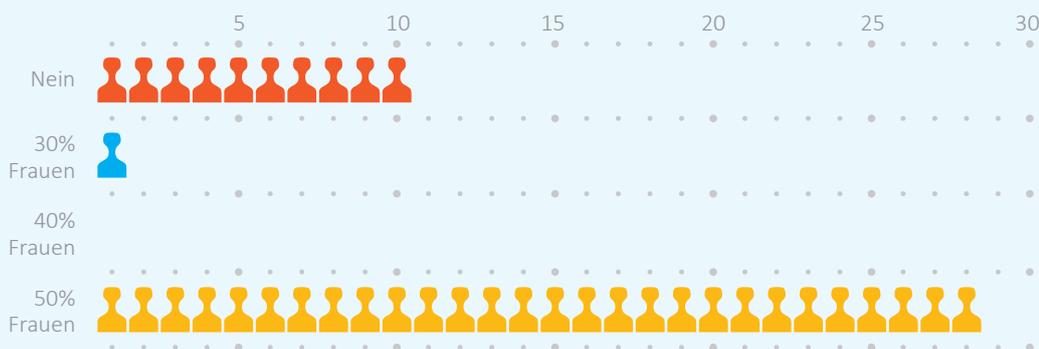


### Würden Sie eine Amtszeitbeschränkung begrüßen?

Die Mehrheit der Teilnehmenden spricht sich gegen eine Amtszeitbeschränkung aus. Beim Gemeinderat ist dies etwas stärker ausgeprägt als beim Landtag.

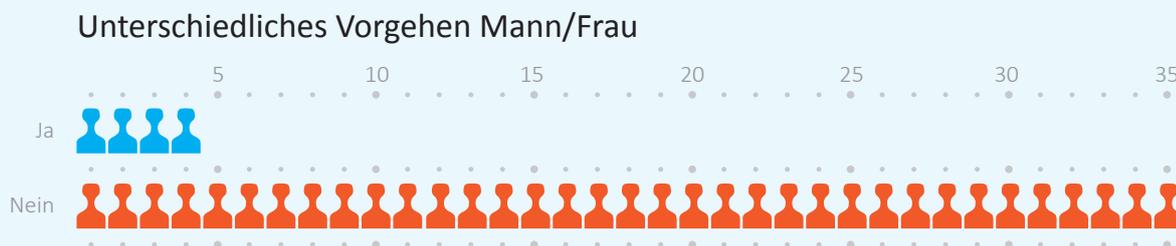
### Erhöhung des Frauenanteils

#### Zielvorgabe Geschlechterverhältnis Wahllisten



### Gibt es in Ihrer Partei eine interne Zielvorgabe für die Geschlechterverteilung auf den Wahllisten?

Bei den Teilnehmenden der Onlinebefragung ist eine grosse Zustimmung zu einer paritätischen Ausgestaltung von Wahllisten feststellbar. Diejenigen Parteien oder Gremien, die eine Zielvorgabe für den Frauenanteil verfolgen, geben mehrheitlich an, dass dieser bei 50 Prozent liege. Die anderen haben kein besonderes Ziel definiert.



*Verfolgen Sie bei Männern und Frauen unterschiedliche Vorgehensweisen?*

Die Frage, ob die Parteien bei der Rekrutierung von Frauen anders vorgehen als bei Männern, wird mit grosser Mehrheit verneint. Es stellt sich die Frage, ob es möglich ist, das ambitionierte Ziel eines 50-Prozent-Anteils von Frauen zu erreichen, ohne das bisherige Standardvorgehen anzupassen.

Vier Personen gaben an, dass sie bei den letzten Wahlen zuerst nur Frauen angefragt hätten und erst dann die Männer, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf den Wahllisten zu erzielen.



## 3 Wahlen und Wahlkampf

### Impulse aus der Wissenschaft

**Die Ursachen für die Unterrepräsentation der Frauen werden häufig bei den Frauen selbst (Stichwort geringeres Selbstbewusstsein) und in ihrem Lebenskontext (Stichwort Doppelbelastung mit Familie und Beruf) gesucht. Diese Faktoren sind nachweislich von Relevanz. Sie sind jedoch nicht unmittelbar und direkt durch die Parteien beeinflussbar. Wir sind aber auf einen anderen Aspekt gestossen, auf den Parteien einen Einfluss haben können.**

Richard Fox & Jennifer Lawless (2004, S. 268) stellten fest, dass bei der Rekrutierung verschiedene Phasen durchlaufen werden. In diesen Phasen verhalten sich Männer und Frauen unterschiedlich. So ziehen es Frauen signifikant weniger häufig in Betracht, ein politisches Amt anzustreben. Von denen, die sich eine Kandidatur ernsthaft überlegen, entscheiden sich dann wiederum signifikant weniger Frauen als Männer dafür.

Eine mögliche Erklärung dafür liefern Kristin Kanthak & Jonathan Woon. Sie haben in einem Experiment festgestellt, dass Frauen eine gleich hohe Bereitschaft haben wie Männer, sich für etwas zu engagieren, wenn die Selektion der Teilnehmenden per Zufall erfolgt. Sobald jedoch die Selektion der Teilnehmenden über eine Wahl erfolgt, sind Frauen signifikant weniger häufig bereit mitzumachen. Frauen seien sensibler bezüglich des Ablaufs der Selektion von Kandidierenden und der Wahl. Sie hätten weniger Vertrauen in die Ehrlichkeit und Sachlichkeit während des Wahlkampfes und darin, dass das bestehende Wahlsystem dazu führt, dass die besten Personen gewählt werden (Kanthak&Woon, 2015, S. 602 ff.).

Gestützt wird dieser Befund, dass Frauen sich weniger gern einer Wahl bzw. einem Wahlkampf stellen, auch durch eine Studie des Liechtenstein-Instituts. Wilfried Marxer untersuchte im Jahr 2011 die Gründe für die Nichtkandidatur von Frauen und Männern bei den Gemeinderatswahlen. Er befragte darin also Personen, die für eine Kandidatur angefragt worden waren, aber abgesagt hatten. Bei den Frauen stand die Angst vor dem Wahlkampf an zweiter Stelle. Diese Antwort war auch diejenige, bei welcher der Unterschied zwischen Männern und Frauen am grössten war (Marxer, 2011, S. 8).

Dazu kommt, dass die effektiven Wahlchancen von Frauen in der Vergangenheit niedriger waren als die der Männer. Linda Märk-Rohrer verweist darauf, dass die Möglichkeit des Streichens und Panaschierens für die Wahl von Frauen bisher ein Nachteil gewesen ist:

**Vermutlich haben hier die Möglichkeiten des Panaschierens und Kumulierens negative Effekte für die Frauen zur Folge. Auf diesen Aspekt verweist auch Marxer (2013, 26) in seiner Nachwahlstudie, wo er festhält, dass Männer im Mittelwert über die gesamte Periode von 1986 bis 2013 mehr Stimmen – unter Berücksichtigung der Streichungen und Sympathiestimmen – auf sich vereinigen konnten. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass die Möglichkeiten des Streichens und Panaschierens bekannten Persönlichkeiten (meist Männern) eine Wahl erleichtern.** (Märk-Rohrer, 2014, S. 31)

Zusammenfassend weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass Überlegungen hinsichtlich des Ablaufs des Wahlkampfs und der effektiven Wahlchancen die Entscheidung für oder gegen eine Kandidatur massgeblich beeinflussen. Wir fragten uns, ob sich die Parteien und die rekrutierenden Personen dieser Tatsache bewusst sind und ob bereits bei der Rekrutierung darauf eingegangen wird. Wird das thematisiert? Wird rechtzeitig darüber informiert, was im Laufe des Wahlkampfs auf die Kandidierenden zukommt? Erhalten sie Unterstützung durch die Parteien? Dies wollten wir in diesem Teil des Fragebogens in Erfahrung bringen.

**Tabelle 5:**  
**Gründe der Frauen: Angaben der Nichtkandidierenden und der Ortsgruppenvorsitzenden**  
**(Mittelwert >3 auf einer Skala von 1 bis 5)**

	Nicht kandidierende Frauen	Einschätzung der Ortsgruppenvorsitzenden bezüglich Frauen
Zu viel Machtpolitik, Sachpolitik wird bevorzugt	3.48	
Wahlkampf wäre ein Gräuel	3.43	
Familiäre Belastung	3.42	3.76
Bereits grosse berufliche Belastung	3.24	3.36
Steht nicht gerne in der Öffentlichkeit	3.16	3.92
Steht nicht gerne in einer politischen Funktion in der Öffentlichkeit	3.14	
Arbeitet lieber in konkreten Projekten, in einem Verein	3.10	3.67
Zeitpunkt ungünstig, vielleicht in ein paar Jahren	3.07	3.83
Bereits in einem Verein oder Projekt engagiert		3.42
Wahlniederlage wäre nur schwer zu verdauen		3.33
Fühlt sich zu wenig kompetent		3.17

Abbildung: Wilfried Marxer (2011)



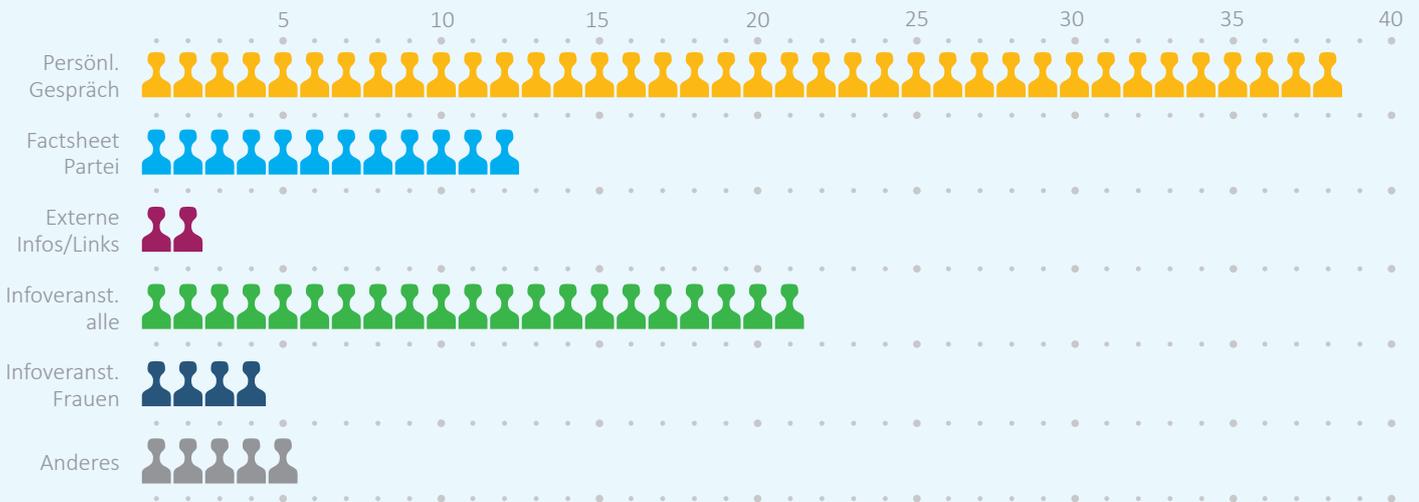
## Resultate

### Information über den Ablauf der Wahl und des Wahlkampfes

Die Information über den Wahlkampf erfolgt vor allem im persönlichen Gespräch. Wir können keine Aussage dazu machen, zu welchem Zeitpunkt diese Information erfolgt, also ob bereits beim Rekrutierungsgespräch oder erst später. Die Rubriken Informationsveranstaltung (für alle und für Frauen) wurden etwas häufiger angeklickt als bei der Rekrutierung und generellen Information. Aus den Kommentaren lässt sich schliessen, dass das vor allem dann der Fall ist, wenn schon einige Zusagen vorhanden sind. Es werden dann die fixen Kandidatinnen und Kandidaten darüber informiert, wie es weitergeht.

Bei einer Partei werden die Kandidierenden in die Erarbeitung der Wahlkampfstrategie einbezogen.

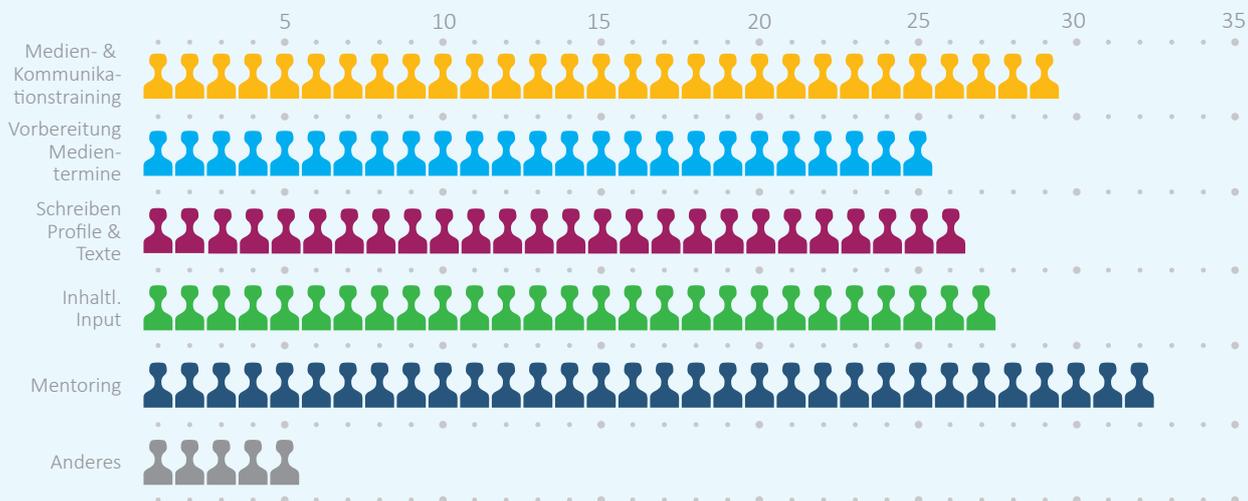
### Information über den Wahlkampf



### Angebotene Unterstützung

Die aufgeführten Unterstützungsmöglichkeiten wurden von den Teilnehmenden durchwegs zahlreich angeklickt. Was wir daraus nicht ableiten können, ist die Intensität der Unterstützung, ob sie generell allen angeboten wird oder nur auf Anfrage. Gerade bei Personen, die sich noch unsicher sind bezüglich einer Kandidatur, sind diese Hilfestellungen sicherlich wichtige Argumente.

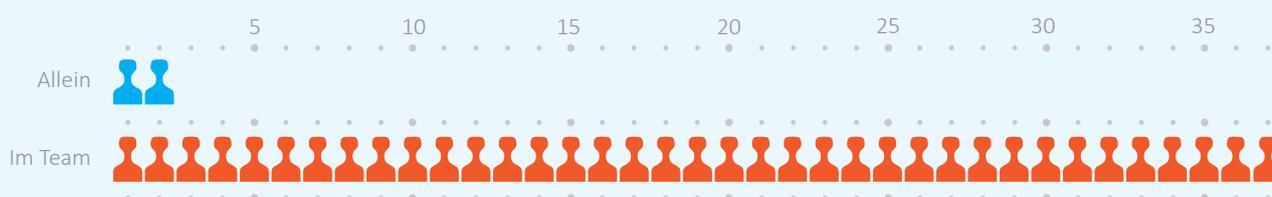
## Unterstützung im Wahlkampf



### Wie unterstützt Ihre Partei die Kandidierenden im Wahlkampf?

Die verschiedenen Unterstützungsangebote der Parteien können Sicherheit geben. Ebenfalls kann es Sicherheit bieten, wenn die Kandidatinnen und Kandidaten gemeinsam auftreten und die einzelnen Etappen gemeinsam bewältigen. Auf die Frage, wie die Parteien dies handhaben, kam überwiegend die Antwort, dass die Kandidierenden im Team unterwegs sind.

### Wahlkampf allein oder im Team?





*Was hat sich bei der Unterstützung der Kandidatinnen und Kandidaten während des Wahlkampfs bewährt?*

- Teambildung, Wir-Gefühl stärken, Freude, Humor, gesellige Anlässe, regelmässige Treffen mit dem Kandidierenden-Team (6 Nennungen)
- Ansprechpersonen bieten: Erfahrene Abgeordnete, Gotta-Götti-System (5 Nennungen)
- Möglichst individuell auf die Personen und ihre Wünsche/Bedürfnisse eingehen (3 Nennungen)
- Gemeinsame Erarbeitung des Wahlprogramms
- Medientraining, konstruktive Kritik nach Medienauftritten
- Pflichttermine bekannt geben

**Förderung von Frauen**

Ähnlich wie bei der Rekrutierung wird auch während des Wahlkampfs bei Männern und Frauen dasselbe Vorgehen gewählt. Die angebotene Unterstützung gilt für alle gleich. Auf den ersten Blick erscheint das nachvollziehbar und auch sinnvoll. Warum sollten Frauen mehr «Hilfe» benötigen als Männer?

**Erhalten Frauen und Männer im Wahlkampf dieselbe Unterstützung?**



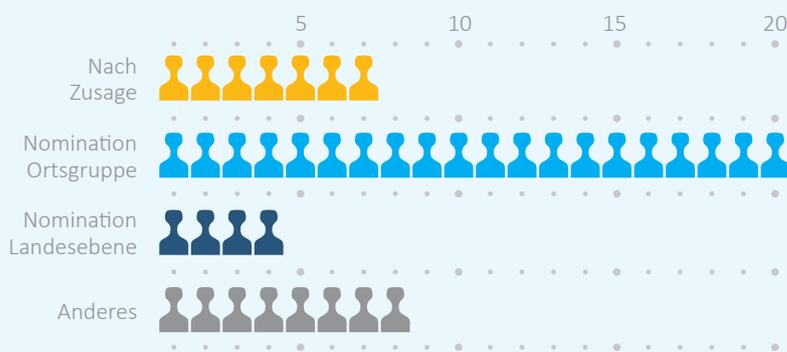
***Erhalten in Ihrer Partei Frauen und Männer die genau gleiche Unterstützung im Wahlkampf?***

Mit den eingangs erläuterten Studienergebnissen im Hinterkopf wissen wir, dass sich Frauen mehr Gedanken darüber machen, wie der Wahlkampf generell abläuft, ob sie kompetent wirken, und ob auch wirklich sachlich über ihre Qualifikation gesprochen wird. Wahrscheinlich wird es auch Männer geben, denen dieser notwendige Bestandteil der Kandidatur nicht zusagt. Die Parteien könnten sich überlegen, wie sie am besten vorgehen, um allfällige Ängste frühzeitig anzusprechen, sachlich über den Ablauf und die Anforderungen zu informieren und zu kommunizieren, welche Unterstützung die Partei anbietet.

## Bekanntgabe der Kandidatur

Diese Frage ist hinsichtlich der Wahlchancen relevant. Bestehende Mandatare sind regelmässig in den Medien anzutreffen und verfügen daher über einen grösseren Bekanntheitsgrad. Für neue Kandidierende besteht hier ein Nachteil. Sofern sie nicht aus beruflichen Gründen bereits im Rampenlicht stehen, haben sie ein kleineres Zeitfenster, um sich Bekanntheit zu verschaffen. Je früher sie ihre Kandidatur öffentlich bekannt geben dürfen, umso besser.

### Bekanntgabe der Kandidatur



### Zu welchem Zeitpunkt dürfen Kandidierende ihre Kandidatur bekannt geben?

Die Regel ist die Bekanntgabe der Kandidatur nach der Nomination durch die Ortsgruppe. Einige votieren dafür, die Nomination durch die Landespartei abzuwarten bzw. generell aus «taktischen Gründen» die Spannung länger aufrecht zu erhalten. Dagegen gibt es auch Stimmen, die sagen, dass es bei ihnen nicht so streng gehandhabt werde.



## 4 Nach der Wahl

### Impulse aus der Wissenschaft

**In Liechtenstein tauchen vielfach Kandidierende – Männer wie Frauen – auf den Wahllisten der Parteien auf, die in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt sind. Auch wenn es sich um qualifizierte und erfahrene Personen handelt, so sind ihre Wahlchancen dadurch erwiesenermassen deutlich geringer als diejenigen bestehender Mandatarinnen und Mandataren oder von Personen, die in der beruflichen Funktion im Rampenlicht stehen.**

Das Phänomen der «politischen Kaltstarts» wurde bereits in der Vergangenheit mehrfach thematisiert. Wilfried Marxer stellte in einer Untersuchung fest, dass die sogenannte Ochsentour durch die verschiedenen politischen Ebenen, die in anderen Ländern gebräuchlich ist, in Liechtenstein nicht nötig sei. So habe der Grossteil der Landtags- und Regierungsmitglieder kein früheres politisches Engagement auf Ebene Gemeinderat, Kommissionen oder Partei vorzuweisen (Marxer, 2013, S. 46). Was grundsätzlich als Vorteil gewertet werden kann, scheint insbesondere für Frauen ein Problem darzustellen. Dazu Linda Märk-Rohrer vom Liechtenstein-Institut:

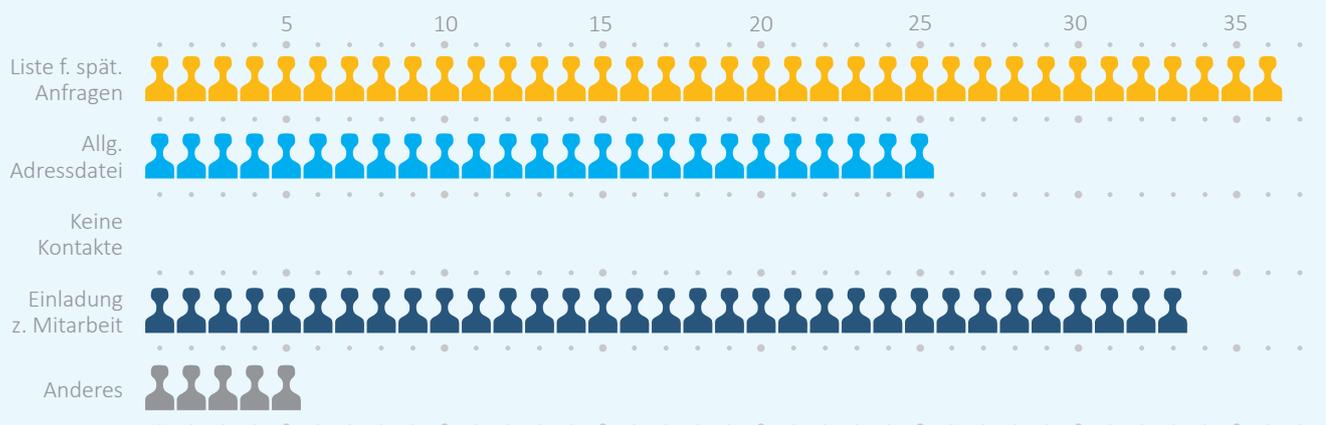
**«Viel entscheidender dürfte sein, dass das System der Kooption und damit verbunden die politischen «Kaltstarts» für Frauen einen nachteiligen Effekt haben, indem sie es ihnen erschweren, politische Erfahrungen zu sammeln und eben auch Kompetenzen zu festigen. Die wenigsten Frauen sind bereit, sich von «0 auf 100» für eine Kandidatur zur Verfügung zu stellen, genauso funktioniert aber die Rekrutierung der Parteien in der Regel.»** (Märk-Rohrer, 2014, S. 39)

Während Männer eher zu einem politischen «Kaltstart» bereit seien, müssten die Frauen langsam und über eine längere Zeit hinweg politisch «aufgebaut» werden, damit sie sich eine Kandidatur zutrauen (Märk-Rohrer, 2014, S. 33). In diesem Kapitel haben wir versucht herauszufinden, wie Parteien vorgehen, um interessierte Personen langfristig in ihre Arbeit einzubinden und ob sie einen systematischen Ansatz verfolgen, um Personen gezielt aufzubauen.

## Resultate

### Umgang mit Absagen und nicht gewählten Kandidatinnen und Kandidaten

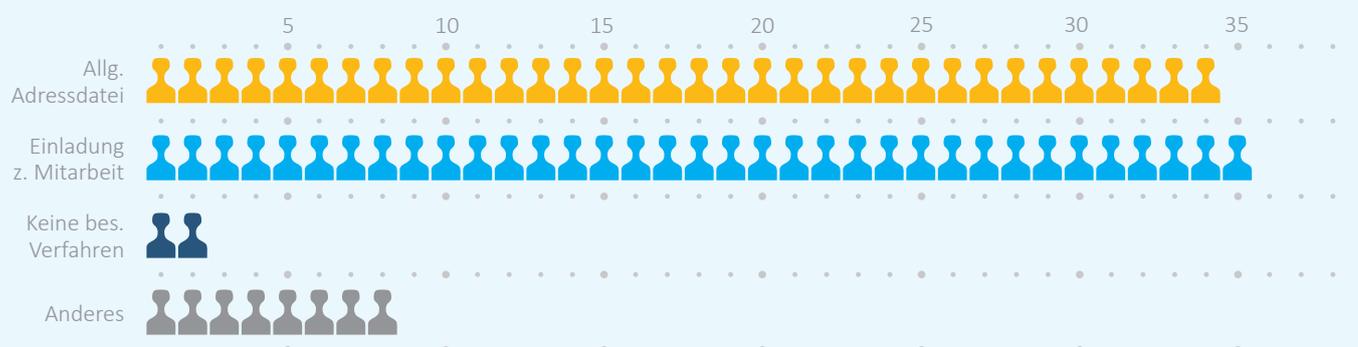
#### Umgang mit Absagen



#### Wie gehen Sie bei Absagen vor?

Hier geht es um Personen, die angefragt worden sind, die jedoch gesagt haben, dass sie zum jetzigen Zeitpunkt nicht kandidieren möchten. Die Parteien geben überwiegend an, dass diese auf einer Liste für spätere Anfragen vermerkt würden. Auch die «Einladung zur Mitarbeit» verzeichnet sehr viele Nennungen.

#### Umgang mit nicht gewählten Personen



#### Wie verhält sich die Partei zu Kandidaten und Kandidatinnen, die nicht gewählt worden sind?

Ähnlich verhält es sich bei den Personen, die kandidiert haben, aber nicht gewählt worden sind. In praktisch allen Fällen werden diese von den Parteien motiviert, in einer Kommission oder innerhalb der Partei mitzuarbeiten.



Während eine Person aussagte, wer mitarbeiten wolle, für den fände sich immer eine Lösung, so gab es auch einzelne kritische Anmerkungen:

- «Die Pflege der Nichtgewählten ist enorm wichtig! Eine Nichtwahl hinterlässt immer Spuren. Und manchmal klappt auch die Wahl in eine Kommission nicht.»
- «Nichtgewählte werden wenig bis gar nicht eingebunden – schade!»

### Langfristige Gewinnung von Parteimitgliedern und zukünftigen Kandidierenden

#### Vergrößerung der Parteibasis



#### *Mit welchen Massnahmen versucht die Partei generell, ihre Parteibasis zu vergrößern?*

Bei dieser Frage ging es darum herauszufinden, was die Parteien unternehmen, um eine breite Basis von Mitgliedern, Interessierten und dem politischen Nachwuchs anzusprechen und an sich zu binden. Es gibt hier ganz unterschiedliche Möglichkeiten, von denen die meisten auch genutzt werden, wenn auch wenig überschwänglich.

Interessant ist, dass die sozialen Medien am häufigsten genannt werden. Die Parteien setzen also zunehmend auf die neuen Kanäle. Die intensivste Form der Ausbildung von politischen Nachwuchskräften, das Praktikum, wird nur vereinzelt genannt.

Bei den sehr hohen Nennungen der Bemühungen, interessierte Personen und nicht gewählte Kandidatinnen und Kandidaten möglichst zu integrieren, stellt sich doch die Frage, wieso diese Bemühungen nicht erfolgreicher sind. Die politischen «Kaltstarts», bei denen bis anhin völlig unbekannte Personen ins Rennen geschickt werden, sind immer noch zahlreich.

Wie wir auch bei der Frage nach dem Zeitpunkt der Rekrutierung (vgl. Seite 11) gesehen haben, verfolgen die Parteien keine «laufende Suche» nach neuen Kandidatinnen und Kandidaten. Die Möglichkeit eines «Reinschnüpperns» in die Arbeit der Ortsgruppe wurde ebenfalls nur ein einziges Mal genannt. Wir stellen hier eine gewisse Diskrepanz zwischen den oben zahlreich geäußerten Absichten, nicht gewählte oder interessierte Personen einzubinden, und der effektiven Verfolgung eines systematischen und langfristigen Aufbaus von Kandidierenden fest.

Woran liegt es, dass der konsequente, längerfristige Aufbau von Kandidatinnen und Kandidaten nicht intensiver, systematischer und mit anderen Mitteln verfolgt wird? Oder anders gefragt: Wie können die Parteien interessierten Personen einen schrittweisen Zugang ermöglichen, bei dem sie Kompetenzen festigen und Selbstvertrauen gewinnen?



## 5 Zusammenfassung und Kommentar

**Durch die Onlinebefragung bei den Vertreterinnen und Vertretern der liechtensteinischen Parteien wollten wir mehr über ihr Vorgehen bei der Rekrutierung für politische Ämter in Erfahrung bringen. Das Ziel war es auch herauszufinden, wo man ansetzen könnte, um die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten – vor allem nach Frauen – erfolgreicher zu gestalten.**

Wir kommunizieren in dieser Zusammenfassung diejenigen Punkte, die der Projektgruppe «Vielfalt in der Politik» (ViP) besonders wichtig erscheinen und die uns überrascht haben. Die Empfehlungen sind als Input für die parteiinterne Analyse gedacht. Wir hoffen auch, dass wir die Gelegenheit erhalten, diese Themen zusammen mit allen Parteien noch einmal aufzugreifen und zu vertiefen.

### 1. Zusammensetzung der Rekrutierungsteams beachten

Die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten geschieht bei den Grossparteien vornehmlich in den Gemeinden. Hauptverantwortlich sind die Ortsgruppen, die je nachdem auch spezielle Findungskommissionen einsetzen. Bei der Auswahl und Anfrage von Personen scheinen sie über eine grosse Freiheit zu verfügen. Bei den kleineren Parteien wird die Rekrutierung stärker vom Vorstand und von der Geschäftsstelle zentral gesteuert.

Die Befragten geben an, dass sie versuchen, gemischte Teams zu bilden. Tendenziell sind jedoch mehr Männer als Frauen in der Rekrutierung aktiv. Dies zeigt sich auch in der Beantwortung des Fragebogens: Insgesamt haben 8 Frauen und 29 Männer teilgenommen.

Betrachtet man die Altersverteilung, so fällt auf, dass kaum junge Erwachsene unter 30 Jahren in den Rekrutierungsgremien vertreten sind. Die Altersgruppe 30–55 Jahre ist gleich stark vertreten, wie die Altersgruppe der über 55-Jährigen. Diese starke Vertretung der älteren Generation ist indes nicht überraschend. Sehr häufig werden politisch erfahrene Personen wie aktuelle oder ehemalige Politikerinnen und Politiker bei der Suche nach Kandidierenden beigezogen.

**Aus Sicht von ViP wäre es wichtig, dass die rekrutierenden Gremien möglichst vielfältig nach Geschlecht, Alter und beruflichem Hintergrund zusammengesetzt sind. Damit würde gewährleistet, dass in einem breiten Spektrum nach Kandidierenden gesucht wird und die Wahllisten mit unterschiedlichen Profilen besetzt sind. Gemischte Teams sind erfolgreicher, nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in der Politik.**

## 2. Den traditionellen Rekrutierungsprozess mit neuen Elementen ergänzen

Die Rekrutierung ist ein Prozess, der alle zwei Jahre in Gang kommt und ganz spezifisch auf die folgenden Wahlen ausgerichtet ist. Die Maschinerie wird rund ein Jahr vor den Wahlen hochgefahren und ruht anschliessend wieder. Die alternative Möglichkeit, «laufend» nach Kandidatinnen und Kandidaten zu suchen, wird offenbar nicht praktiziert.

Die Personen, die im Fokus stehen, werden zunächst telefonisch kontaktiert und zu einem Gespräch eingeladen. Die Gespräche erfolgen in der Regel allein oder zu zweit. Das persönliche Gespräch wird von einer Mehrheit als wichtiges und erfolgreiches Instrument beurteilt. Die Parteien setzen bislang nicht auf öffentliche Veranstaltungen oder Inserate.

Diese zentrale und eigentlich alternativlose Rolle des «persönlichen Gesprächs» hat uns überrascht. Wir wollen nicht in Abrede stellen, dass der persönliche Kontakt sehr wichtig ist. Allerdings fragen wir uns, ob nicht zu viel an diesem Einzelkontakt hängt. Sowohl die Information über das Amt, die konkrete Anfrage und Überzeugungsarbeit als auch die Information über den Wahlkampf, das alles erfolgt sehr individuell und personalisiert. Mit anderen Worten: Der eine macht es so, die andere so. Zudem dürfte im persönlichen Gespräch die gegenseitige Sympathie eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen.

**Es wäre sinnvoll, die sachlichen Informationen über das Mandat sowie über die im Amt und im Wahlkampf gestellten Anforderungen einheitlich und systematisch zu kommunizieren. Durch die Information über die bevorstehenden Wahlen an gezielten Veranstaltungen oder über die sozialen Medien könnte der Kreis der Angesprochenen erweitert werden. Das würde das persönliche Gespräch nicht ersetzen, aber interessierte Personen könnten auf eine zusätzliche, neutrale Art angesprochen werden.**

## 3. Transparent über interne Abläufe und politische Partizipationsmöglichkeiten informieren

Mehr als zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie es befürworten würden, wenn sich Kandidatinnen und Kandidaten selbst bei ihrer Partei bewerben. Diese Möglichkeit ist bei der Allgemeinheit jedoch wenig bekannt. Es wäre daher wichtig, öffentlich zu kommunizieren, bei wem sich Interessierte melden können und wann der richtige Zeitpunkt ist, um sich ins Spiel zu bringen.

**Eine öffentliche Kommunikation und transparente Gestaltung der Rekrutierung könnten zu einer Vergrösserung des Pools an möglichen Kandidatinnen und Kandidaten führen. Ausserdem würde sichergestellt, dass alle dieselben Chancen erhalten, sich politisch einzubringen, auch jene, die bisher nicht im Fokus der Parteiverantwortlichen standen.**



## 4. Dem Wahlkampf ein besonderes Augenmerk schenken

Der Weg in den Gemeinderat und in den Landtag erfolgt zwangsläufig über eine Wahl. Verschiedene Studien belegen, dass der Wahlkampf insbesondere für Frauen abschreckend wirkt. Genau zu wissen, wie der Wahlkampf ablaufen wird, könnte ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen eine Kandidatur sein. Es lässt sich aus der Umfrage jedoch nicht herauslesen, ob das Thema bereits in diesem frühen Stadium angesprochen wird.

Die Parteien geben durchwegs an, dass sie eine grosse Bandbreite an Unterstützungsmöglichkeiten während des Wahlkampfs anbieten. Hier stellt sich uns die Frage, ob die Hilfen aktiv und für alle angeboten werden oder nur auf individuelle Nachfrage.

**Aus der Sicht von ViP sollte dieses Thema gezielt und frühzeitig angesprochen werden. Also nicht erst, nachdem die Kandidatinnen und Kandidaten feststehen. Es scheint von den Parteien einiges an Unterstützung angeboten zu werden. Das Wissen darum könnte die Entscheidung für eine Kandidatur erleichtern.**

## 5. Die Wahlchancen von neuen Kandidatinnen und Kandidaten erhöhen

Die Einschätzung der eigenen Wahlchancen ist ein wichtiger Faktor bei der Überlegung für eine Kandidatur. Wie Studien belegen, haben bestehende Abgeordnete grössere Chancen, gewählt zu werden, als Personen, die zum ersten Mal antreten. Das hängt mit der stärkeren Medienpräsenz und dem grösseren Bekanntheitsgrad zusammen.

Welche Abgeordnete zur Wiederwahl antreten und wie viele Plätze auf den Wahllisten überhaupt frei werden, sind Überlegungen, die bei der Entscheidung für oder gegen eine Kandidatur mithineinspielen. In der Umfrage haben sich die Teilnehmenden gegen eine Amtszeitbegrenzung im Gemeinderat und (etwas weniger stark) im Landtag ausgesprochen.

In Bezug auf die Bekanntgabe der Kandidatur gibt es unterschiedliche Antworten und Ansichten. In den meisten Fällen erfolgt diese erst nach der Nomination in den Ortsgruppen. Für die neuen Kandidatinnen und Kandidaten wäre es wichtig, dass sie ihre politischen Ambitionen frühzeitig kommunizieren können. Sonst sind sie gegenüber bestehenden Abgeordneten, die regelmässig in den Medien zu sehen sind, benachteiligt.

**Wir empfehlen, dass die Parteien darauf achten, eine gute Balance zwischen erfahrenen und neuen Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Insbesondere neue Kandidatinnen und Kandidaten sollten ihre Kandidatur möglichst früh bekannt geben dürfen und von den Parteien geeignete Plattformen erhalten, um sich und ihre Ideen zu präsentieren.**

## 6. Das Ziel eines höheren Frauenanteils mit konkreten Massnahmen untermauern

Über zwei Drittel der Befragten gaben an, dass ihre Partei eine interne Zielvorgabe bei der Geschlechterverteilung auf den Wahllisten verfolge: Diese liegt bei 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männern. Gleichzeitig geben die Parteien an, dass sie ihre Vorgehensweise nicht verändert haben, um dieses Ziel zu erreichen.

**Wir freuen uns, dass die Parteien überwiegend eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern auf den Wahllisten anstreben. Allerdings sind wir der Ansicht, dass es weiterer Überlegungen bedarf, auf welchem Weg dieses Ziel erreicht werden kann. Wir befürchten, dass es ohne Veränderungen an den Rekrutierungsstrukturen und an den traditionellen Vorgehensweisen schwierig bleiben wird, Frauen für die Politik zu gewinnen.**

## 7. Kandidatinnen und Kandidaten langfristig und gezielt aufbauen

Wir haben nachgefragt, was die Parteien unternehmen, um politisch interessierte Personen langfristig zu fördern und aufzubauen. Die Antworten zeigen, dass es grundsätzlich ein wichtiges Ziel ist, nicht gewählte Personen oder Personen, die eine Kandidatur für den Moment ausschlagen, in Kommissionen oder innerhalb der Parteiorgane zu integrieren. Es gab allerdings auch kritische Kommentare, die aussagten, dies werde viel zu wenig gemacht. Die Tatsache, dass häufig Personen aufgestellt werden, die zuvor nicht politisch in Erscheinung getreten sind, lässt zumindest vermuten, dass die Eingliederungsversuche früherer Kandidatinnen und Kandidaten nicht immer erfolgreich verlaufen.

**So positiv es ist, dass in Liechtenstein auch politische Quereinsteige möglich sind, so birgt dieses Vorgehen auch Nachteile. Wir sind der Ansicht, dass es Personen, die bereits in die politische Arbeit hineingesehen haben, leichter fällt, einer Kandidatur zuzustimmen. Sie wissen, was auf sie zukommt, können auf ein unterstützendes Netzwerk zählen und sind besser auf das Amt vorbereitet. Gerade Frauen könnte das die notwendige Sicherheit vermitteln, um einer Kandidatur zuzustimmen. Es wäre daher wichtig, dem intensiven und systematischen Aufbau von Kandidatinnen und Kandidaten ein grosses Augenmerk zu schenken.**

**Wir möchten uns zum Schluss noch einmal herzlich bei allen für das Vertrauen in unsere Arbeit und für die Unterstützung des parteiübergreifenden Ansatzes bedanken.**



## Literatur

**Batliner-Oehry, Ursula** (2005). Die politische Partizipation von Frauen und Männern in öffentlichen Gremien. Eine Untersuchung der Mechanismen und Akteurinnen. Zusammenfassung des Berichts. Lenkungsausschuss Gender Mainstreaming.

**Bütikofer, Sarah** (2019). Politische Partizipation von Frauen in der Ostschweiz. Analyse der aktuellen Situation. Bericht zuhanden der Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz & Liechtenstein.

**Fox, Richard L. & Lawless, Jennifer L.** (2004). Entering the Arena? Gender and the Decision to Run for Office. Union College. *American Journal of Political Science*, Vol. 48, No. 2, April 2004, S. 264–280.

**Kanthak, Kristin & Woon, Jonathan** (2015). Women Don't Run? Election Aversion and Candidate Entry. University of Pittsburgh. *American Journal of Political Science*, Vol. 59, No. 3, July 2015, S.595–612.

**Märk-Rohrer, Linda** (2014). Frauen und politische Parteien in Liechtenstein. Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut, Nr. 48 (2014).

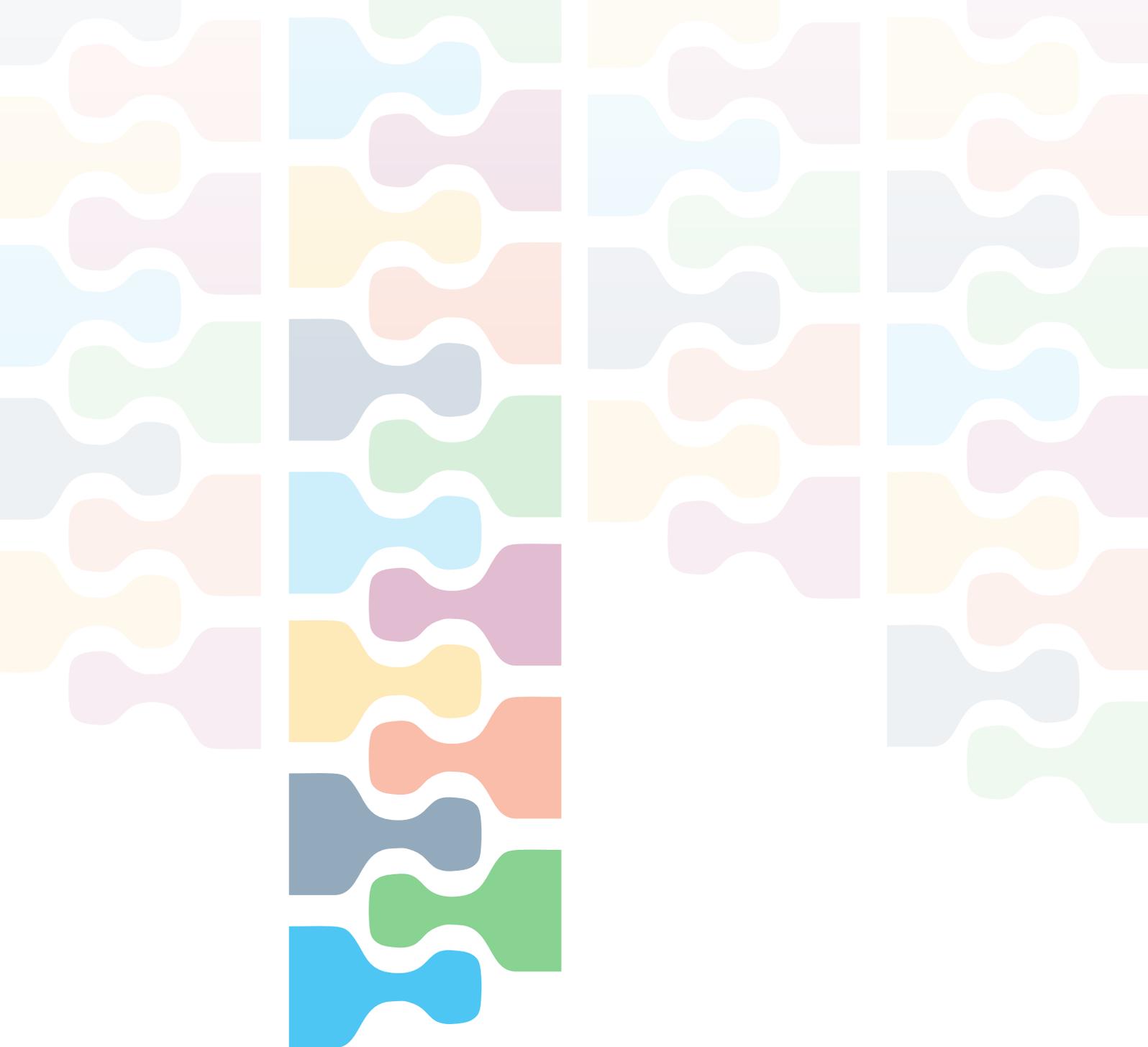
**Marxer, Wilfried** (2013): Landtagswahlen 2013 – Frauen im Fokus. Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut, Nr. 41 (2013).

**Marxer, Wilfried** (2011): Gemeinderatswahlen 2011: Probleme der Rekrutierung von Kandidatinnen und Kandidaten. Arbeitspapiere Liechtenstein-Institut, Nr. 31 (2011).

**Norris, Pippa** (2004). Electoral Engineering: Voting Rules and Political Behavior. Cambridge: University Press.

**Norris, Pippa** (1997). Introduction : Theories of Recruitment. In *Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies* (S.1-14). Cambridge: University Press.

**Plüss, Larissa & Rusch, Marisa** (2012). Der Gender Gap in Schweizer Stadtparlamenten. Differenzen zwischen den weiblichen und männlichen Stadtparlamentsmitgliedern hinsichtlich ihrer politischen Rekrutierung und ihren politischen Karrieremustern. Universität Zürich. *Swiss Political Science Review* (2012) Vol. 18(1): 54–77.



**Vielfalt**

IN DER POLITIK

[www.vielfalt.li](http://www.vielfalt.li)